

CAFÉ LEGAL

ACOSO LABORAL

¿QUÉ ACCIONES SON CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL?

ABRIL DE 2023, VOLUMEN 56



ACCIONES PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

ESCRITO POR JULIETH ORTIZ

Uno de los elementos fundamentales dentro de la normatividad laboral vigente es brindar a los trabajadores la certeza de poder ejecutar sus labores dentro de un ambiente de trabajo fundado en el respeto y la sana convivencia, garantizando así los derechos mínimos fundamentales que tienen no solo como trabajadores, sino como personas.

REFERENCIAS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA
LEY 1010 DE 2006



Es así como, en función del bienestar de los trabajadores la normatividad laboral colombiana se ha visto en la necesidad de expedir Leyes que regulen y protejan a los trabajadores de cualquier acto que pueda estar encaminado a menoscabar sus derechos dentro del ámbito laboral, de esta forma nace a la vida jurídica la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”*.

Inicialmente es importante aclarar lo que es considerado como acoso laboral, frente a este tema la Ley 1010 de 2006, en su artículo segundo define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable que se ejerza sobre un trabajador por parte de un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este.



Con lo anterior, es posible identificar elementos importantes a la hora de establecer si una conducta es o no acoso laboral, bajo el entendido de que este debe ser persistente, es decir que debe ser una conducta reiterada en el tiempo, también debe ser demostrable por lo que se debe contar con elementos suficientes que permitan evidenciar la existencia de la conducta, y por último que el sujeto activo sea el empleador, superior jerárquico o un compañero de trabajo, en donde el sujeto pasivo sea el trabajador.



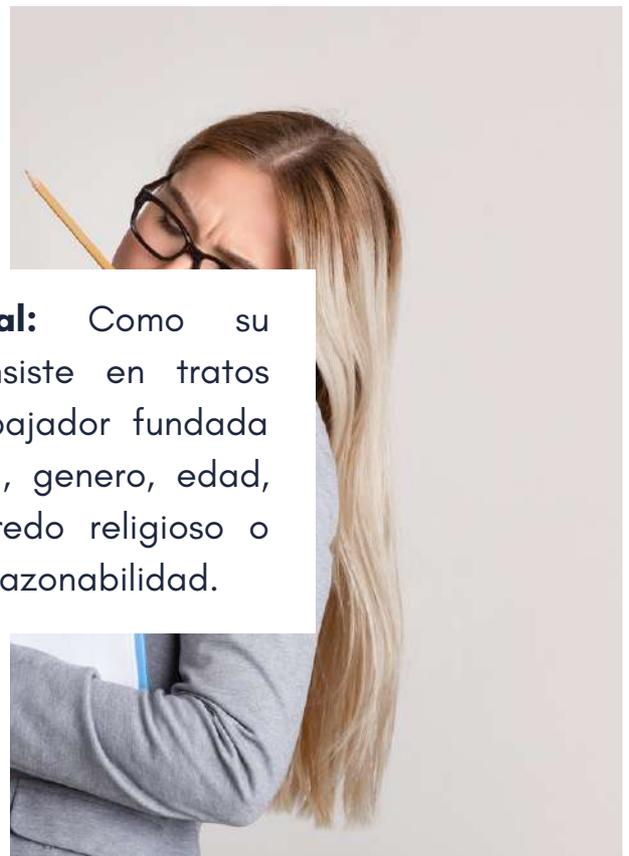
EN EL MISMO SENTIDO, ES NECESARIO INDICAR QUE LA LEY 1010 DE 2006 ESTABLECE DIFERENTES MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

Maltrato laboral: Definida como todo acto de violencia física o moral, una expresión verbal que sea injuriosa, que lesione la moral del trabajador o su derecho a la intimidad, su buen nombre, o un comportamiento que sea tendiente a afectar la autoestima o la dignidad del trabajador.

Persecución laboral: Esta modalidad consta de una conducta que sea reiterada y arbitraria cuyo propósito es inducir a la renuncia del trabajador, mediante carga excesiva de trabajo, o cambio de horario que produzcan desmotivación laboral.



Discriminación laboral: Como su nombre lo indica, consiste en tratos diferenciados a un trabajador fundada en condiciones de raza, género, edad, origen, nacionalidad, credo religioso o político que carezca de razonabilidad.



Entorpecimiento laboral: Esta modalidad hace referencia a toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, como sería el ocultamiento de herramientas de trabajo, la destrucción de información que es importante para que el trabajador desempeñe su labor, o el ocultamiento de correspondencia del trabajador.

Inequidad laboral: Modalidad de acoso laboral en donde se asignan funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Es toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante ordenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador.

POR OTRA PARTE, DENTRO DEL TRÁMITE SANCIONATORIO QUE ESTABLECE LA LEY 1010 DE 2006 DE LAS CONDUCTAS QUE EFECTIVAMENTE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL SE ENCUENTRAN:

-Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único cuando el autor del acoso laboral sea un servidor público.

-Indemnización por terminación de contrato laboral sin justa causa, cuando el acoso haya resultado en la renuncia del trabajador.

-Multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que ejecute el acoso laboral y para el empleador que lo tolere.

-La obligación por parte del empleador que ejerció el acoso laboral o del que lo toleró de pagar a la EPS y ARL el 50% del costo de tratamiento de enfermedades profesionales alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

-Presunción de justa causa de terminación del contrato laboral del trabajador víctima de acoso laboral, así como la exoneración del pago de preaviso por renuncia o retiro del trabajo.

-Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral haya sido ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.



Es necesario mencionar que la Ley 1010 de 2006 estableció garantías para las víctimas de acoso laboral o quienes fungen como testigos en estos procesos determinando que en el evento en que la autoridad administrativa, judicial o de control interno de la empresa verifique el acoso laboral, carecerá de todo efecto la terminación unilateral del contrato dentro de los 6 meses siguientes a presentación de la queja ante autoridad competente.

COMPARTE Y SIGUENOS

@fyalegal



Para finalizar, en fundamento de lo expresado anteriormente, cabe resaltar el esfuerzo hecho por los legisladores en aras de la protección de la dignidad humana de los trabajadores conforme lo establecido dentro de la citada Ley, y en fundamento del tratamiento que se da al acoso laboral, sería válido afirmar que en su gran mayoría, las empresas y empleadores evitarán caer en este tipo de actuaciones y además, harán lo posible porque dentro de sus plantas de trabajo no se susciten este tipo de actos en contra de los derechos de los trabajadores.